Comité externe d'examen
de la GRC

2015-2016
Rapport annuel

Canada

© Ministre des Services publics et Approvisionnement Canada

Numéro de cat. PS20F-PDF
ISSN 1700-8077

RCMP External Review Committee

Comité externe d'examen de la GRC

Le 17 juin 2016

L'honorable Ralph Goodale, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2015-2016 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Elizabeth M. Walker

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : 613-998-2134
Téléc. : 613-990-8969

Table des matières

Message de la présidente 1

PARTIE I – Rôle et organisation 3

Le programme d'examen des dossiers du CEE 4
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur 6
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives 8

PARTIE II – Nos résultats en 2015-2016 11

Examen des dossiers 11
Renvois devant le CEE 11
Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises 12
Décisions obtenues de la part du commissaire de la GRC 15
Faits saillants des dossiers traités en 2015-2016 16
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur 17
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives 23
Liaison et communication 32
Publications et information sur le site Web 32
Activités de liaison et de mobilisation 32
Réponses aux demandes d'information 33
Gestion et planification de l'organisation 34

PARTIE III – Perspectives opérationnelles 37

La préservation de l'intégrité du programme d'examen d'appels 37
Les pratiques d'examen des dossiers du CEE 38
Le CEE établira des normes de service 39

Annexes

A- Liste des lois, des règlements et des consignes 41
B- Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2015-2016 43
C- Personnel et coordonnées 55

Message de la présidente

Dans tous les milieux de travail, peu importe qu'il s'agisse du secteur public, privé ou bénévole, il est largement reconnu qu'un environnement de travail respectueux, où la responsabilisation et l'intégrité caractérisent tous les échelons et où les personnes sont valorisées et traitées équitablement, s'avère impératif sur le plan éthique et essentiel à la réussite de l'organisation.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) est une organisation complexe et unique qui sert les Canadiens depuis longtemps et occupe une place de choix dans la culture canadienne en tant que service de police national. Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est l'un des organismes de surveillance de la GRC. Il se consacre à l'examen des relations de travail et des pratiques en milieu de travail à la GRC. En examinant des appels sur des questions relatives au milieu de travail qui revêtent de l'importance pour les membres de la GRC (y compris des cas de harcèlement, des congédiements et des licenciements), le CEE rend service aux membres et aux gestionnaires de la GRC ainsi qu'à la Gendarmerie en tant qu'organisation. Le CEE soutient aussi l'intérêt du public envers un service de police national efficace.

Au moyen des processus spécialisés et rigoureux par lesquels il examine des dossiers et formule des conclusions et des recommandations, le CEE exerce un rôle indépendant de grande importance dans le régime de travail et de gestion des ressources humaines de la GRC. En procédant à l'examen des dossiers, le CEE veille à ce qu'ils soient soumis à des processus et à des décisions équitables et transparents, tout en renforçant l'intégrité du système de recours de la GRC et en favorisant la confiance envers celui-ci, tant au sein qu'à l'extérieur de la Gendarmerie. Au final, les activités du CEE favorisent, au sein de la GRC, un milieu de travail sain et productif qui répond bien aux attentes des Canadiens.

Au printemps 2015, le CEE a commencé à recevoir des dossiers de la GRC relevant de la *Loi sur la GRC* en vigueur (laquelle a été modifiée à la fin de 2014). Le CEE gère maintenant deux volets d'activités : les dossiers renvoyés en vertu des dispositions législatives en vigueur et ceux qu'il continue de recevoir en vertu des anciennes dispositions législatives. Nous gérons et suivons la progression et le calendrier de tous les dossiers issus des deux volets au fur et à mesure qu'ils franchissent les

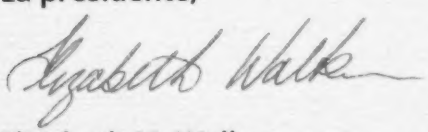
différentes étapes du processus d'examen du CEE. Les dossiers renvoyés en vertu de la *Loi sur la GRC* en vigueur nécessitent de nouvelles analyses juridiques de fond et le CEE révise la structure de ses rapports en vue de traiter des questions procédurales et juridiques soulevées dans les nouveaux dossiers qui lui sont renvoyés.

Le CEE est résolu à atteindre les résultats définis dans son mandat. Chaque dossier qui lui est renvoyé touche le membre concerné, son unité de travail, la gestion de la GRC et, selon la nature du dossier, la Gendarmerie dans son ensemble. Nous nous devons de formuler un plus grand nombre de conclusions et de recommandations, car au cours des prochaines années, nous prévoyons recevoir et gérer un plus grand nombre de dossiers issus des deux volets d'activités. Au cours de l'exercice 2015-2016, le CEE s'est employé à améliorer l'efficacité de son processus d'examen des dossiers tout en assurant la qualité intrinsèque des examens qu'il effectue et des conclusions et recommandations qu'il formule. Nous avons adapté nos pratiques pour regrouper les types de dossiers qui se ressemblent, établir un meilleur ordre de priorité parmi les dossiers et mieux assurer leur suivi, surveiller la rapidité d'exécution à chaque étape du processus ainsi que fixer et réviser les délais dans lesquels nous devons traiter les dossiers.

En 2015-2016, nous avons reçu 101 dossiers, ce qui représente une hausse de 248 % par rapport au nombre moyen de dossiers que nous avons reçus (29) au cours des cinq derniers exercices. Nous éprouvons d'importantes difficultés à examiner les dossiers en temps opportun pour être d'un apport utile aux membres de la GRC et à la Gendarmerie. Nous prévoyons réaliser d'autres gains d'efficacité et nous améliorer davantage dans la présentation des conclusions et recommandations. Toutefois, ces améliorations ne suffiront pas à répondre à l'augmentation du nombre de dossiers que la GRC devrait nous renvoyer.

En 2016-2017, le CEE s'engage à continuer à faire preuve d'excellence et à améliorer son efficacité tout en adoptant des mesures pour assurer sa capacité de rendement à long terme.

La présidente,



Elizabeth M. Walker

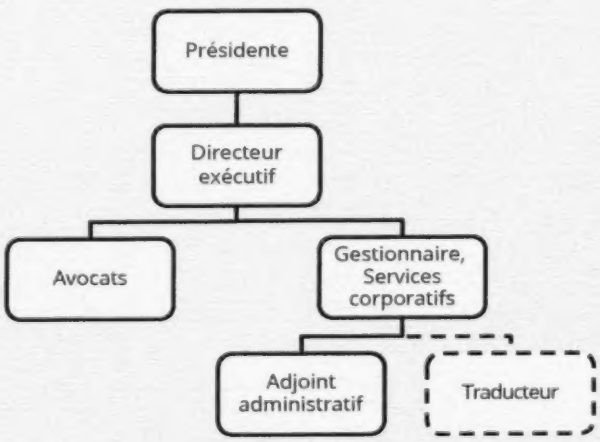
PARTIE I – Rôle et organisation

Le CEE est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 25 ans pour procéder à l'examen impartial de certaines questions touchant les employés et les relations de travail de la GRC, tels les appels de décisions concernant des mesures disciplinaires et les appels de décisions relatives à des allégations de harcèlement. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit et favorise la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus et les mécanismes décisionnels de la GRC au moyen des examens qu'il effectue et des conclusions et recommandations qu'il formule.

Le CEE est seulement habilité à examiner des appels sur des questions d'emploi et de relations de travail qui concernent les membres réguliers et civils de la GRC. Outre les tribunaux, le CEE est le seul mécanisme d'examen indépendant dont disposent les membres pour traiter ces affaires. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

Le CEE est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente du CEE assume le rôle de première dirigeante et d'administratrice générale de l'organisation. Elle rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Aucun membre de la GRC ne peut être nommé président ou membre du CEE (la présidente est actuellement le seul membre du CEE).

Le personnel du CEE est composé d'un directeur exécutif, d'avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, d'administrateurs du programme qui assurent le cours normal des activités de cet organisme public moderne ainsi que d'un traducteur sur place.



Le programme d'examen des dossiers du CEE

En vertu de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement de la GRC*, le commissaire de la GRC est tenu de renvoyer des appels de certains cas devant le CEE. Le CEE ne choisit pas les cas qu'il examine. Le processus d'examen d'un cas débute au moment où le CEE reçoit un dossier renvoyé par la GRC.

Le CEE examine le dossier de chaque cas dans son intégralité, y compris tous les documents justificatifs, la ou les premières décisions ainsi que les arguments des parties. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des arguments supplémentaires. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, la jurisprudence ainsi que les lois et les politiques pertinentes. La présidente est habilitée à tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien que cette option n'ait pas été exercée depuis 2001.

Les conclusions et les recommandations de la présidente sont présentées au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du CEE, la *Loi sur la GRC* exige qu'il motive son choix dans sa décision.

Les activités du CEE profitent à la fois aux membres de la GRC et à la Gendarmerie en tant qu'organisation, et ce, à plusieurs égards : elles favorisent des processus et des décisions équitables et transparents dans tous les dossiers examinés par le CEE; elles renforcent, au sein comme à l'extérieur de la Gendarmerie, la confiance en l'intégrité des pratiques de travail et d'autres pratiques de gestion des ressources humaines de la GRC; enfin, elles favorisent un milieu de travail sain et productif au sein de la GRC.

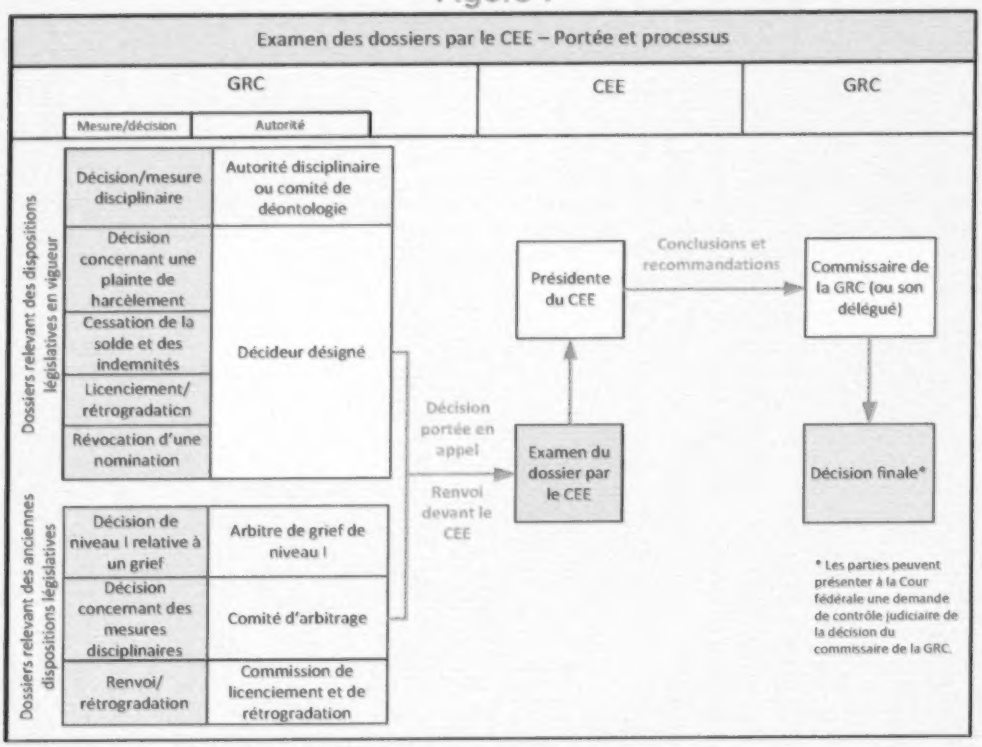
La portée et la nature des dossiers que la GRC renvoie devant le CEE ont changé le 28 novembre 2014, lorsque des modifications à la *Loi sur la GRC*, au *Règlement de la GRC* et aux *Consignes du commissaire* (CC) connexes

sont entrées en vigueur dans le cadre de la mise en œuvre de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC*. Deux types de dossiers sont maintenant renvoyés devant le CEE :

- les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur;
- les « anciens » dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (soit les dossiers ouverts à la GRC avant les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en novembre 2014).

La figure 1 donne une vue d'ensemble de la portée et du processus du programme d'examen des dossiers du CEE.

Figure 1



Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

En vertu des dispositions législatives en vigueur, le CEE reçoit les appels suivants, qu'il examine pour ensuite formuler des conclusions et des recommandations à leur égard :

Décisions/mesures disciplinaires imposées aux membres
Un vaste éventail de mesures disciplinaires peuvent être imposées aux membres de la Gendarmerie qui contreviennent au *code de déontologie* de la GRC. Les mesures disciplinaires peuvent être imposées par une autorité disciplinaire, c'est-à-dire un gestionnaire situé à l'un des différents niveaux définis dans les *CC*, ou par un comité de déontologie constitué d'une ou de plusieurs personnes nommées par un officier désigné par le commissaire.

Les mesures disciplinaires se déclinent en trois catégories : **les mesures disciplinaires simples** (p. ex., un avertissement, l'obligation de suivre une formation, une réprimande); **les mesures disciplinaires correctives** (p. ex., une pénalité financière équivalente à au plus quatre-vingts heures à déduire de la solde, une réduction de la banque de congés annuels d'au plus quatre-vingts heures, le report de l'augmentation d'échelon de la solde, la suspension sans solde pour une période d'au plus quatre-vingts heures de service ou l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus un an); et **les mesures disciplinaires graves** (p. ex., le retrait de fonctions, l'inadmissibilité à toute promotion, le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus deux ans, la rétrogradation, la mutation, la suspension sans solde ou une pénalité financière à déduire de la solde). Un membre dont la conduite fait l'objet d'une décision d'une autorité disciplinaire peut faire appel de la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou de toute mesure disciplinaire imposée à la suite de cette conclusion.

Un comité de déontologie est formé lorsqu'une autorité disciplinaire demande le congédiement d'un membre. Si le comité de déontologie conclut qu'une allégation a été établie, la *Loi sur la GRC* prévoit l'imposition d'une ou de plusieurs des mesures suivantes : une recommandation de congédiement; l'ordre de démissionner dans les 14 jours, à défaut de quoi le membre

sera congédié; ou l'une ou plusieurs des mesures prévues dans les *CC*. Une décision d'un comité de déontologie peut être portée en appel par le membre ou l'autorité disciplinaire ayant convoqué l'audience; l'appel peut porter sur la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou sur toute mesure disciplinaire imposée.

Le CEE reçoit les appels de décisions par lesquelles les autorités disciplinaires et les comités de déontologie imposent les mesures suivantes (en vertu de l'article 45.15 de la *Loi sur la GRC*) :

a) une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre;
b) la rétrogradation;
c) l'ordre de démissionner;
d) le congédiement ou une recommandation de congédiement.

Décisions concernant les plaintes de harcèlement*

Le CEE reçoit tout appel interjeté par un plaignant à l'égard d'une décision écrite concernant une plainte de harcèlement qui a été rendue par un décideur désigné au terme d'une enquête sur la plainte en question. Le défendeur visé par une plainte de harcèlement (c'est-à-dire la personne qui aurait commis les actes de harcèlement) ne peut interjeter appel de la décision rendue au terme de l'enquête; toutefois, il peut faire appel de certaines mesures disciplinaires imposées par suite de la décision.

Décisions de licencier ou de rétrograder un membre*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision de licencier ou de rétrograder un membre pour les motifs suivants : donner un rendement insuffisant; s'être absenté de ses fonctions; être en conflit d'intérêts; avoir une déficience, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Appel d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision ordonnant la cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu de ses fonctions pour avoir contrevenu ou pour être soupçonné de contrevenir au *code de déontologie* ou à une loi fédérale ou provinciale.

---

*En vertu de l'article 17 du *Règlement de la GRC*.

Révocation d'une nomination*
Le CEE reçoit tout appel d'une décision révoquant la nomination d'une personne à titre de membre ou la nomination d'un membre par voie de promotion à un grade ou à un échelon supérieur.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Les paragraphes suivants décrivent les dossiers renvoyés devant le CEE en vertu des anciennes dispositions législatives régissant la GRC. D'après les tendances antérieures, le CEE devrait continuer à recevoir des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives pendant cinq ans environ :

Griefs
Les anciens griefs, qui couvrent un large éventail de droits et d'intérêts des membres, comme des demandes de remboursement de dépenses ou le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination, sont renvoyés devant le CEE. En vertu de l'ancienne *Loi sur la GRC*, un officier de la GRC, désigné à titre d'arbitre de niveau I, examine le grief et rend une décision à son égard. Si le requérant n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de le trancher. En vertu de la partie III de l'ancienne *Loi sur la GRC* et de l'article 36 de l'ancien *Règlement de la GRC*, le commissaire doit renvoyer devant le CEE les griefs sur les questions suivantes aux fins d'examen :

- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de l'ancienne *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la

*En vertu de l'article 17 du *Règlement de la GRC*.

Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;
- les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

En vertu de la partie IV de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne se tient pour déterminer si les allégations sont établies et, le cas échéant, la peine qu'il convient d'imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier devant le CEE pour qu'il l'examine.

Appels de décisions de commissions de licenciement et de rétrogradation

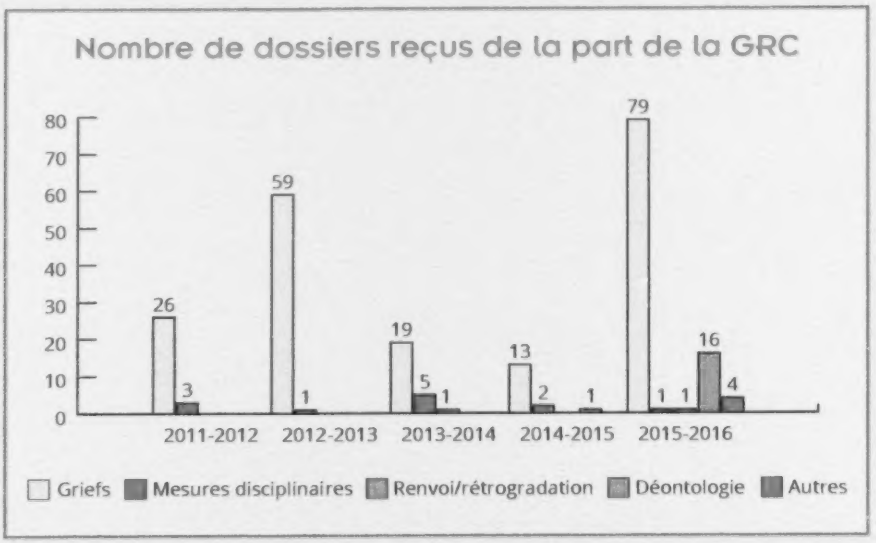
En vertu de la partie V de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite l'appel devant le CEE pour qu'il l'examine.

PARTIE II – Nos résultats en 2015-2016

Examen des dossiers

Renvois devant le CEE

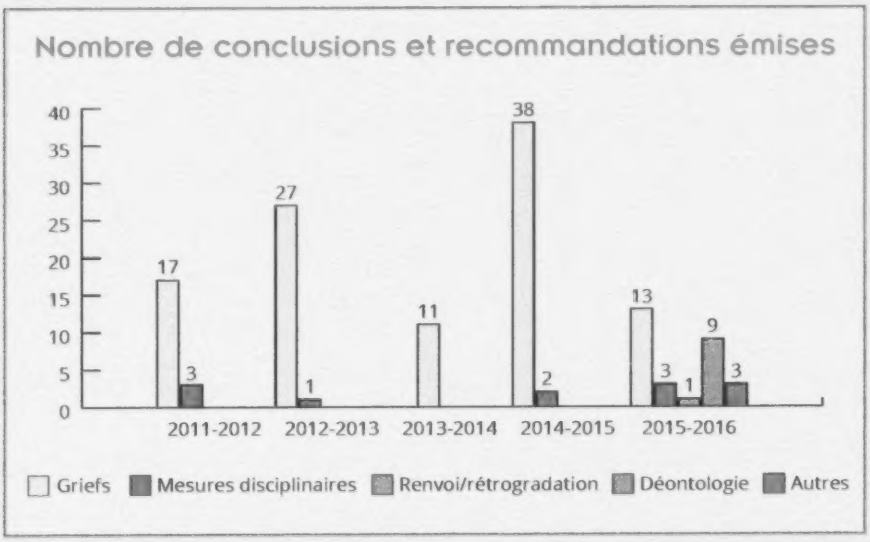
En 2015-2016, la GRC a renvoyé 101 dossiers devant le CEE, soit un nombre nettement supérieur aux 29 dossiers renvoyés en moyenne au cours des cinq dernières années. Cette situation s'explique par le fait que le CEE a reçu un très grand nombre (81) d'anciens dossiers (vraisemblablement à la suite d'activités de transition au sein de la Gendarmerie) et qu'il a commencé à recevoir régulièrement des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (20 dossiers).



Le CEE procède à l'examen préalable des dossiers peu après leur réception. Cet examen vise plusieurs objectifs : vérifier le contenu des dossiers et s'assurer qu'ils sont complets dans l'éventualité où un suivi s'avère nécessaire auprès de la Gendarmerie; déterminer s'ils comportent des questions préliminaires qui pourraient être réglées rapidement (p. ex., bien-fondé du renvoi ou respect des délais); et évaluer leur complexité et les principaux points qu'ils soulèvent (p. ex., l'ampleur des répercussions sur les membres ou sur le milieu de travail de la GRC). Les résultats des examens préalables aident le CEE à établir les priorités parmi les dossiers à examiner.

Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises

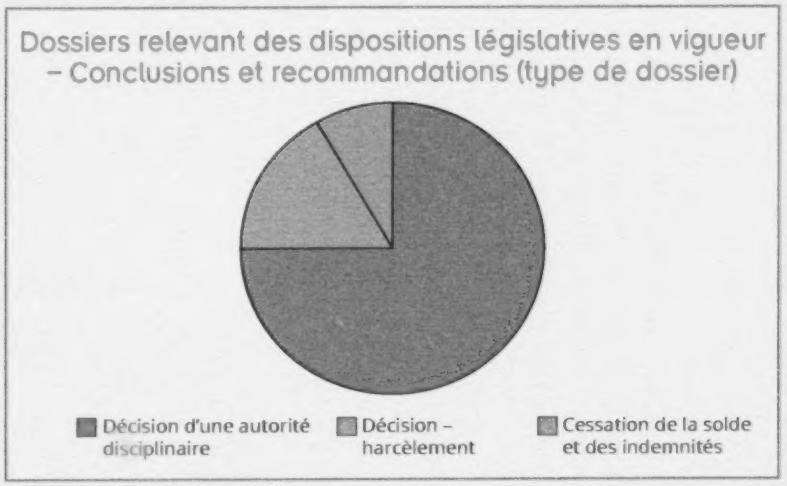
En 2015-2016, le CEE a émis des conclusions et des recommandations dans 29 dossiers : 12 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 17 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. Le nombre de dossiers traités est tributaire d'un important facteur, à savoir que le CEE a dû passer beaucoup de temps à évaluer les questions juridiques soulevées dans les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur, à examiner les répercussions connexes des nouvelles politiques et directives de la GRC ainsi qu'à étudier le contenu dans les nouveaux dossiers.



En 2015-2016, sept dossiers ont été retirés par les membres concernés (tous des griefs). Il n'a pas été nécessaire de formuler des conclusions et des recommandations dans ces dossiers.

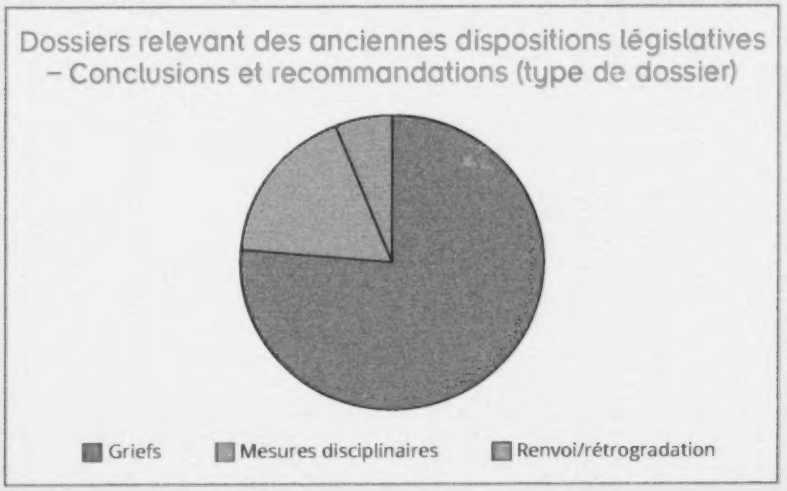
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Parmi les 12 dossiers d'appel relevant des dispositions législatives en vigueur qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations, 9 se rapportaient à des décisions d'autorités disciplinaires, 2 concernaient des décisions relatives à des enquêtes sur le harcèlement et 1 portait sur la cessation de la solde et des indemnités d'un membre.

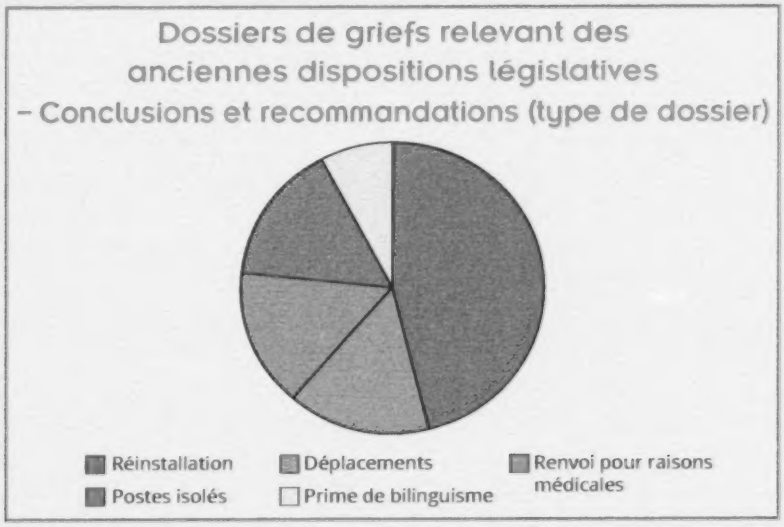


Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Parmi les 17 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations, 13 portaient sur des griefs, 3 concernaient des mesures disciplinaires et 1 traitait d'un renvoi.



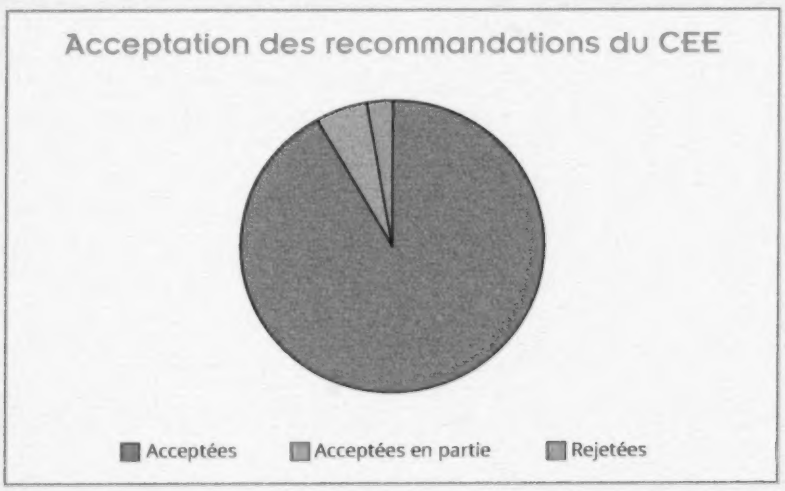
Les 13 griefs portaient sur les questions suivantes : 46 % (6) sur la réinstallation, 15 % (2) sur les déplacements, 15 % (2) sur le renvoi pour raisons médicales, 15 % (2) sur les postes isolés et 7,7 % (1) sur la prime de bilinguisme. Des questions préliminaires (respect des délais, bien-fondé du renvoi et qualité du membre pour présenter un grief) ont été examinées dans sept de ces griefs.



Décisions obtenues de la part du commissaire de la GRC

Le CEE a obtenu la décision finale du commissaire de la GRC dans 36 dossiers ayant fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE : 35 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et 1 dossier relevant des dispositions législatives en vigueur.

Le commissaire de la GRC a accepté les recommandations du CEE dans 92 % des cas (33 dossiers); il les a acceptées en partie dans 5,5 % des cas (2 dossiers) et les a rejetées dans 2,8 % des cas (1 dossier).



Distinction entre les conclusions et les recommandations

Pour déterminer si le commissaire de la GRC accepte, accepte en partie ou rejette les recommandations du CEE dans sa décision finale, il importe d'expliquer la différence entre les conclusions et les recommandations :

- les conclusions découlent d'une évaluation juridique de la preuve, des processus exécutés et/ou de la justesse de la décision rendue au premier niveau (en fonction de l'appel interjeté); par exemple, la question de savoir si les règles d'équité procédurale ont été respectées ou si la peine imposée au membre est motivée dans la décision;

- les recommandations reposent sur les conclusions et traitent généralement : des éléments d'une décision et de ses

répercussions sur le membre (p. ex., recommander de confirmer ou non la décision de congédier le membre ou d'imposer plutôt une autre mesure disciplinaire); et/ou de questions de gestion d'ordre général ou systémique qui sont relevées pendant l'examen d'un dossier (p. ex., recommander d'apporter des précisions à une politique ou à une directive de la GRC).

Si le commissaire de la GRC souscrit aux conclusions du CEE, cela ne signifie pas nécessairement qu'il acceptera ses recommandations. Par exemple, le commissaire de la GRC peut souscrire à une conclusion du CEE selon laquelle il y a eu manquement à l'équité procédurale, mais il peut décider de ne pas suivre une recommandation du CEE selon laquelle le dossier devrait être examiné de nouveau par un autre comité. Dans le même ordre d'idées, le CEE peut conclure qu'une allégation a été établie et qu'une mesure disciplinaire doit être imposée au membre, tout en recommandant que la décision du comité de congédier le membre soit remplacée par une mesure moins sévère. Le commissaire de la GRC peut souscrire à la conclusion du CEE quant à l'allégation, mais il peut néanmoins décider de confirmer la décision initiale du comité de congédier le membre.

Faits saillants des dossiers traités en 2015-2016

La présente section résume plusieurs éléments importants soulevés dans certains dossiers que le CEE a examinés et pour lesquels il a formulé des conclusions et des recommandations en 2015-2016. L'**annexe B** donne un aperçu de toutes les conclusions et recommandations émises en 2015-2016.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE examine les dossiers en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence. Le CEE est un organisme de recommandation; il présente des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions.

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Cette année, le CEE s'est penché sur plusieurs questions intéressantes et importantes dans son examen des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur. En général, ces questions portaient sur la façon dont les gestionnaires de la GRC interprétaient et appliquaient les nouvelles *CC* et les politiques connexes de la GRC, y compris le caractère suffisant des motifs qu'ils fournissaient à l'appui de leur décision.

Appels en matière de déontologie

Cette année, alors que le processus disciplinaire en vigueur à la GRC n'en était qu'à ses débuts, le CEE a traité de deux questions importantes et pratiques concernant les appels de décisions rendues par des autorités disciplinaires. Dans cinq dossiers distincts, le CEE s'est penché sur la question de savoir si les appels en matière de déontologie pouvaient lui être renvoyés lorsque la raison du renvoi était que la mesure disciplinaire imposée était une réduction de la banque de congés annuels. Dans trois autres appels de décisions rendues par des autorités disciplinaires, la présidente a traité des questions d'équité procédurale liées à l'insuffisance ou à l'absence de motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire dans le dossier.

Bien-fondé du renvoi d'appels en matière de déontologie concernant une réduction de la banque de congés annuels

Le paragraphe 45.15(1) de la *Loi sur la GRC* énumère les types d'appels en matière de déontologie qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le CEE : les appels concernant une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre; la rétrogradation; l'ordre de démissionner; une recommandation de congédiement; et le congédiement. Dans les dossiers ***C-001*** à ***C-005***, les autorités disciplinaires ont soit imposé uniquement une réduction de la banque de congés annuels, soit imposé cette mesure disciplinaire avec d'autres. Le CEE s'est penché sur la question de savoir si une réduction de la banque de congés annuels constituait une « *pénalité financière* ».

Le CEE a conclu qu'une réduction de la banque de congés annuels ne constituait pas une pénalité financière déduite de la solde du membre. Dans son analyse, le CEE a affirmé que plusieurs mesures disciplinaires pouvaient entraîner des conséquences financières pour le membre visé sans qu'une somme soit déduite de sa solde. L'inadmissibilité à toute promotion, le report de l'augmentation d'échelon de la solde, le retour à l'échelon de la solde inférieur précédent et une réduction de la banque de congés annuels en sont des exemples. Toutefois, les articles 4 et 5 des *CC (déontologie)*, qui énumèrent les différentes mesures disciplinaires que peuvent imposer les autorités disciplinaires à un membre, établissent une nette distinction entre une pénalité financière à déduire de la solde d'un membre et d'autres mesures disciplinaires. Le CEE a indiqué que cette distinction était éclairante, car elle révélait qu'une pénalité financière à déduire de la solde d'un membre constituait une mesure disciplinaire distincte d'une réduction de la banque de congés annuels (et de toute autre mesure disciplinaire susceptible d'entraîner indirectement des conséquences financières pour un membre). Par conséquent, les cinq dossiers ne pouvaient faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, ce à quoi le commissaire a souscrit. Le commissaire a ensuite transmis chaque appel en matière de déontologie au décideur compétent.

Caractère suffisant des motifs justifiant la décision des autorités disciplinaires

Dans chacun des dossiers ***C-006***, ***C-007*** et ***C-008***, l'autorité disciplinaire, au terme d'une rencontre disciplinaire, a déterminé que les allégations étaient établies et a imposé des mesures disciplinaires. Toutefois, après examen des appels interjetés contre ces décisions, le CEE a conclu que les motifs des autorités disciplinaires à l'appui de leurs décisions respectives s'avéraient insuffisants ou inexistants. Les conclusions et recommandations du CEE concernant ces dossiers n'ont pas seulement traité des préoccupations en matière d'équité procédurale, mais aussi des difficultés d'ordre pratique liées aux examens en appel lorsqu'aucune information n'est disponible sur ce qui s'est passé pendant la rencontre disciplinaire.

Dans le dossier ***C-006***, l'appelant était visé par une allégation voulant qu'il ait été belliqueux et agressif envers des agents d'un service de

police local et qu'il se soit donc comporté de manière à jeter le discrédit sur la GRC en contravention de l'article 7.1 du *code de déontologie*. Dans son appel interjeté contre la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle l'allégation était établie, l'appelant a fait valoir que l'autorité disciplinaire n'avait ni établi ni exposé les éléments de l'allégation, qu'elle avait manqué à l'équité procédurale en omettant de prendre en considération les arguments écrits de l'appelant, qu'elle avait conclu à tort que la preuve confirmait l'allégation et qu'elle avait imposé une pénalité financière excessive.

Le CEE a relevé trois problèmes quant au caractère suffisant des motifs de l'autorité disciplinaire. Premièrement, l'autorité disciplinaire n'a pas rendu de conclusion sur la question de savoir si l'appelant s'était montré belliqueux ou agressif. Deuxièmement, l'autorité disciplinaire n'a fait aucune mention de l'article 7.1 du *code de déontologie*. Elle n'a appliqué aucun critère pour établir que le comportement jetait le discrédit et contrevenait à l'article 7.1, tout comme elle n'a rendu aucune conclusion précise en ce sens. Troisièmement, l'autorité disciplinaire n'a fait aucune mention des arguments écrits de l'appelant dans sa décision.

Le CEE a fait valoir que l'article 8 des *CC (déontologie)* et l'article 9.2.1.14 de la *Politique sur la déontologie* de la GRC obligent les autorités disciplinaires à motiver leurs décisions. Après avoir examiné les arrêts pertinents de la Cour suprême du Canada, le CEE a fourni les indications suivantes sur ce qui constitue des motifs suffisants :

> [*Traduction*]
>
> *Les motifs n'ont pas à être détaillés ou rédigés avec des termes juridiques. Les motifs de la décision doivent toutefois permettre au membre et à un organe d'appel de comprendre, de manière générale, la façon dont la preuve et les arguments présentés à l'autorité disciplinaire ont mené aux allégations particulières et à l'inconduite, puis à la présumée violation des dispositions législatives pertinentes, en l'espèce, l'article 7.1 du* code de déontologie, *puis à l'imposition de mesures disciplinaires, le cas échéant.*

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire, en s'abstenant de prendre en considération l'article 7.1 ou de formuler les conclusions nécessaires, avait commis des omissions importantes et déterminantes qui rendaient non seulement la décision manifestement déraisonnable, mais qui empêchaient aussi le CEE et le commissaire de la GRC d'examiner la décision en bonne et due forme.

Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel interjeté contre la décision et de rendre la conclusion que, selon lui, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre. Puisque le dossier permettait de conclure que l'appelant s'était comporté d'une façon agressive et déshonorante, le CEE a aussi recommandé au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que l'appelant avait contrevenu à l'article 7.1 du *code de déontologie* et de confirmer la pénalité financière imposée.

Dans le dossier ***C-007***, l'appelant était visé par deux allégations selon lesquelles il avait fait des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un supérieur, en contravention de l'article 8.1 du *code de déontologie*. Dans le dossier ***C-008***, l'appelant dont il est question dans le dossier ***C-007*** était visé par deux allégations de conduite déshonorante, en contravention de l'article 7.1 du *code de déontologie*. Toutefois, l'inconduite en question était encore une fois qu'il avait fait des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un supérieur.

Dans les deux dossiers, les motifs de la décision de l'autorité disciplinaire ne faisaient que reprendre les allégations et les détails, puis se terminaient comme suit :

> [*Traduction*]
>
> *Après avoir examiné l'enquête ayant été menée, y compris votre déclaration, je conclus que les allégations susmentionnées sont ÉTABLIES.*

Dans chaque dossier, l'un des motifs d'appel était que l'autorité disciplinaire avait rendu une décision manifestement déraisonnable parce qu'elle n'avait fourni aucun motif ni aucune explication valable à l'appui de sa décision. Le CEE a rendu des conclusions semblables dans les deux dossiers.

Le CEE a d'abord indiqué que ni le dossier ni les motifs des décisions de

l'intimé ne comprenaient de renseignements sur ce qui s'était passé pendant les rencontres disciplinaires. Par conséquent, les rencontres disciplinaires – qui constituaient la seule occasion pour l'appelant d'être entendu en personne devant le décideur – perdaient toute pertinence et le commissaire était incapable d'examiner les arguments que l'appelant aurait pu faire valoir de vive voix.

Le CEE a conclu que les déclarations de l'autorité disciplinaire selon lesquelles les allégations étaient établies ne constituaient pas des motifs, car elles n'étaient accompagnées d'aucune justification ni d'aucune explication. L'autorité disciplinaire n'a rendu aucune conclusion de fait, n'a fait état d'aucun élément de preuve dans le rapport d'enquête, n'a répondu à aucun argument écrit de l'appelant, n'a pas indiqué que l'appelant s'était fait entendre et n'a fourni aucune indication générale permettant de comprendre pourquoi ou comment il était parvenu à sa décision après examen de la preuve. Le CEE a conclu que le défaut de donner des motifs contrevenait aux *CC (déontologie)* et à la *Politique sur la déontologie*, violait les principes d'équité procédurale, rendait les décisions manifestement déraisonnables et empêchait le commissaire d'examiner les appels comme il se doit. Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir les appels et de rendre la conclusion que, selon lui, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre.

Dans le dossier ***C-007***, le CEE a déclaré que le dossier permettait de conclure que l'appelant avait fait des déclarations inexactes à ses supérieurs et a recommandé au commissaire de conclure que les deux allégations étaient établies.

Dans le dossier ***C-008***, le CEE a conclu que le défaut de présenter une analyse sur la conduite déshonorante rendait la décision manifestement déraisonnable et empêchait le commissaire d'établir si le critère approprié avait été examiné et appliqué. En outre, le CEE a déclaré que le dossier ne permettait pas de conclure que l'appelant avait fait des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à ses supérieurs comme le précisait l'allégation nº 1. Toutefois, même si le dossier permettait de conclure que l'appelant avait fait des déclarations trompeuses comme le précisait l'allégation nº 2, le CEE a conclu que le dossier ne permettait pas d'établir que ces déclarations constituaient une conduite déshonorante. Le CEE a

recommandé au commissaire de conclure que les deux allégations n'étaient pas établies.

Délai de présentation des plaintes de harcèlement

La GRC a établi un processus simplifié et rationalisé pour traiter les allégations de harcèlement. La *Politique sur l'enquête et le règlement des plaintes de harcèlement* et les *CC (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)* en vigueur ont modifié l'ancien processus de traitement des plaintes de harcèlement.

Bien qu'un nouveau processus ait été adopté, le délai d'un an pour déposer une plainte de harcèlement suivant le dernier incident présumé de harcèlement est demeuré inchangé. Entre les anciennes dispositions et le processus en vigueur, il existe une différence importante dans la façon dont le CEE examine les dossiers de harcèlement qui lui sont renvoyés. En vertu des anciennes dispositions législatives, les dossiers étaient présentés sous forme de griefs, lesquels étaient examinés *de novo* par le CEE, qui réexaminait ou « réentendait » l'affaire essentiellement. Dans le processus en vigueur, les dossiers renvoyés sont des appels contre des décisions écrites; le CEE examine l'appel, mais ne réentend pas l'affaire.

Cette année, le CEE a reçu les premiers appels contre une décision écrite rendue au terme d'une enquête menée sur des plaintes de harcèlement dans le cadre du processus en vigueur, à savoir les dossiers ***NC-002*** et ***NC-003***. Les deux appels ont été interjetés par le même appelant.

Dans les deux dossiers, la plainte avait été rejetée parce qu'elle avait été présentée après l'expiration du délai d'un an. L'appelant était parti en congé de maladie plusieurs fois de 2011 à 2014. En novembre 2012, il a consulté son dossier médical et a pris connaissance de notes de deux conseillers du programme de retour progressif au travail de la GRC. Plus tard en 2012, l'appelant a demandé à l'intimé de lancer une « *enquête interne* » sur plusieurs membres de la GRC qui l'auraient harcelé. En février 2014, l'intimé a refusé de mener une enquête, mais a invité l'appelant à déposer des plaintes de harcèlement. En février et en mars 2014, l'appelant a déposé quatre plaintes de harcèlement contre d'autres membres. En février 2015, il a déposé des plaintes contre les deux conseillers du programme de

retour progressif au travail. Ces dernières plaintes constituaient l'objet des dossiers ***NC-002*** et ***NC-003***.

Dans les dossiers ***NC-002*** et ***NC-003***, l'appelant a admis qu'il avait déposé ses plaintes de harcèlement après l'expiration du délai imparti. Toutefois, il a fait valoir que des circonstances exceptionnelles l'avaient empêché de les déposer à l'intérieur du délai. Plus particulièrement, il avait éprouvé des problèmes de santé qui l'avaient empêché d'établir que les gestes des conseillers constituaient du harcèlement. L'intimé a rejeté les deux plaintes de harcèlement et a conclu que l'appelant ne se trouvait pas dans des circonstances exceptionnelles, puisqu'il avait été en mesure de déposer d'autres plaintes de harcèlement au début de 2014.

Le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas commis d'erreur manifeste et dominante dans son appréciation des faits soumis par l'appelant. L'intimé a tenu compte à la fois de l'état psychologique de l'appelant et des gestes commis par ce dernier quant aux autres plaintes de harcèlement qu'il avait déposées au cours de la période. En outre, le CEE a proposé de modifier la *Politique sur l'enquête et le règlement des plaintes de harcèlement* et les *CC (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)* pour qu'elles contiennent les mêmes termes servant à établir s'il y a lieu de prolonger le délai de présentation d'une plainte. La *Politique* fait état de « *circonstances atténuantes* », tandis que les *CC* contiennent le terme « *circonstances exceptionnelles* ».

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Chaque année, le CEE émet habituellement des conclusions et des recommandations à l'égard de plusieurs types de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. L'exercice 2015-2016 n'a pas fait exception : le CEE s'est penché sur des dossiers concernant des mesures disciplinaires, des renvois, des indemnités financières et d'autres questions soulevées en appel.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Dans la transition du régime disciplinaire relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC* vers le régime de déontologie relevant de la nouvelle *Loi sur la GRC*, les procédures applicables aux

mesures disciplinaires graves assorties d'audiences qui ont débuté avant le 28 novembre 2014 sont régies par les dispositions de l'ancienne *Loi*. L'article 45.15 de l'ancienne *Loi* dispose que le commissaire de la GRC doit renvoyer devant le CEE tout appel d'une décision d'un comité d'arbitrage disciplinaire avant de l'étudier. Le CEE examine l'ensemble du dossier de la procédure, y compris les allégations et les détails, la transcription de l'audience, les éléments de preuve présentés, la décision écrite du comité d'arbitrage et les arguments en appel des parties. Le CEE transmet ensuite un rapport au commissaire de la GRC et aux parties dans lequel il présente les conclusions et recommandations de la présidente à l'égard des questions soulevées en appel.

Cette année, le CEE a émis des conclusions et recommandations à l'égard de trois appels relatifs à des mesures disciplinaires, dont deux sont traités dans le présent rapport. Dans le dossier ***D-127***, le CEE s'est penché sur la question de l'équité procédurale quant au droit du membre d'être entendu. Dans le dossier ***D-129***, le CEE a traité de la question de savoir si les comités disciplinaires avaient compétence pour statuer sur des contestations fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) et ordonner des réparations par suite de violations à la *Charte*.

Le droit d'être entendu (D-127)

Une audience pour mesures disciplinaires graves devant un comité d'arbitrage peut entraîner de graves conséquences pour le membre concerné. Par conséquent, le droit à l'équité procédurale d'un membre appelé à comparaître à ce type d'audience doit être respecté rigoureusement, y compris son droit d'avoir toute la latitude de présenter des observations sur le fond des allégations formulées contre lui.

Dans le dossier ***D-127***, le membre, qui n'était pas de service et avait consommé de l'alcool, s'est présenté à une résidence privée afin d'utiliser le téléphone des propriétaires pour se plaindre aux répartiteurs de la GRC à propos d'un conflit personnel. Un policier de la GRC est intervenu, mais le membre a continué de se plaindre aux répartiteurs et aux propriétaires. Après plusieurs heures, le membre a quitté la résidence.

Il s'est ensuivi une audience disciplinaire concernant une allégation de comportement scandaleux. Après que le représentant de l'officier compétent (ROC) a produit

sa preuve, la représentante du membre (RM) a présenté une requête en irrecevabilité en faisant valoir que le ROC n'avait présenté aucune preuve à l'appui de certains éléments essentiels de l'allégation. Le ROC et la RM ont indiqué que, dans une requête en irrecevabilité, il n'incombait pas au comité d'arbitrage d'apprécier la preuve, d'évaluer sa qualité ou de statuer sur l'allégation. Après avoir entendu la requête et suspendu l'audience pendant quatre heures, le comité d'arbitrage a poursuivi l'audience. Toutefois, il n'a pas statué sur la requête en irrecevabilité ni n'en a fait mention. Il a plutôt conclu que l'allégation avait été établie et a ensuite passé à la partie de l'audience portant sur la peine.

Le membre a interjeté appel de la conclusion du comité d'arbitrage sur l'allégation en faisant valoir qu'il n'avait pas eu l'occasion de présenter des observations détaillées sur le fond. Le CEE a conclu que le droit de présenter des observations finales et exhaustives était garanti par le paragraphe 45.1(8) de l'ancienne *Loi sur la GRC*, selon lequel les parties doivent avoir toute la latitude de présenter des observations. Ainsi, en ne donnant pas au membre l'occasion de présenter des observations détaillées sur le fond de l'allégation et sur la qualité de la preuve produite, le comité d'arbitrage a violé le droit du membre d'être entendu. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel et d'obtenir les observations sur le fond de l'allégation de la part des deux parties. Le commissaire a accueilli l'appel, mais a ordonné la tenue d'une nouvelle audience au lieu de demander à obtenir les observations.

Un comité disciplinaire peut-il exclure des éléments de preuve obtenus en violation d'un droit garanti par la* Charte*? (D-129)

Dans le dossier ***D-129***, un membre qui n'était pas de service a été arrêté pour conduite avec facultés affaiblies. Le policier qui l'a arrêté considérait que son comportement, tant sur la route qu'après son interception, montrait qu'il avait les facultés affaiblies. Après son arrestation, le membre a été détenu et a dû se soumettre à un alcootest. Lors de son procès pénal, le juge l'a acquitté après avoir décidé que tous les éléments de preuve recueillis après son arrestation devaient être écartés au motif qu'ils avaient été obtenus en violation de certains de ses droits garantis par la *Charte*, à savoir le droit à la protection contre les

fouilles, les perquisitions et les saisies abusives ainsi que le droit à la liberté et à la sécurité de sa personne.

Lors de l'audience disciplinaire du membre, les parties ont convenu que ses droits garantis par la *Charte* avaient été violés. Le RM a présenté une requête pour écarter, en vertu de l'article 24 de la *Charte*, tous les éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre. Le paragraphe 24(2) prévoit qu'un « *tribunal compétent* » doit écarter les éléments de preuve obtenus dans des conditions qui portent atteinte à un droit garanti par la *Charte* si leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Le ROC a fait valoir que le comité disciplinaire n'avait pas compétence pour écarter des éléments de preuve.

Le comité disciplinaire a déclaré qu'il était un « *tribunal compétent* » pour l'application de l'article 24 de la *Charte* et a écarté les éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre. Le comité disciplinaire a ensuite conclu que les autres éléments de preuve ne permettaient pas d'établir l'allégation. L'officier compétent (OC) a interjeté appel de la décision.

Le CEE a conclu que le comité disciplinaire avait déclaré à bon droit qu'il était un tribunal compétent pour l'application du paragraphe 24(1) de la *Charte* et qu'il était habilité à écarter des éléments de preuve en vertu du paragraphe 24(2). En vertu de l'ancienne *Loi sur la GRC*, les comités disciplinaires sont habilités à trancher des questions de droit et ont donc compétence pour statuer sur des questions relatives à la *Charte*. En outre, puisque l'alinéa 24.1(3)c) de l'ancienne *Loi* donne aux comités disciplinaires une grande latitude pour accepter ou rejeter des éléments de preuve, les comités disciplinaires sont habilités à écarter des éléments de preuve obtenus en violation de la *Charte*.

Le CEE a conclu que le comité disciplinaire avait bien appliqué le critère à trois volets pour déterminer si l'utilisation des éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre était susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Premièrement, la violation était grave vu l'absence de motifs raisonnables pour arrêter le membre. Deuxièmement, l'incidence de la violation sur l'issue de l'audience pourrait avoir d'importantes répercussions sur la carrière du membre. Troisièmement, l'intérêt

de la société militait en faveur de l'exclusion des éléments de preuve, puisqu'une personne raisonnable n'accepterait pas que les éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre soient utilisés.

Enfin, le CEE a conclu que le comité disciplinaire avait déclaré à bon droit que les autres éléments de preuve ne permettaient pas de conclure que le membre avait les capacités affaiblies. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter l'appel et de confirmer la décision du comité disciplinaire.

Appels en matière de renvoi et de rétrogradation

En vertu du paragraphe 45.25(1) de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'une décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation a été interjetée en appel avant le 28 novembre 2014, le commissaire de la GRC renvoie l'appel devant le CEE avant de l'étudier. Le CEE examine l'ensemble du dossier de la procédure, y compris l'avis d'intention et les documents utilisés par l'OC pour recommander le renvoi ou la rétrogradation d'un membre, la transcription de l'audience, les éléments de preuve présentés, la décision de la commission ainsi que les arguments en appel des parties. Le CEE transmet ensuite au commissaire de la GRC et aux parties un rapport exhaustif qui traite des questions soulevées en appel et comprend les conclusions et recommandations de la présidente à l'intention du commissaire.

L'ancienne *Loi* prévoit qu'un membre dont le rendement est insatisfaisant doit se voir prodiguer suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance pour l'aider à s'amender. Par conséquent, la manière dont la Gendarmerie traite les problèmes de rendement est un élément clé à considérer pour déterminer s'il y a lieu de renvoyer ou de rétrograder un membre.

L'obligation de la Gendarmerie de prodiguer suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance (R-006)

Cette année, le CEE a émis des conclusions et recommandations à l'égard d'un appel en matière de renvoi et de rétrogradation. La principale question de l'appel était de savoir si la Gendarmerie avait prodigué de l'aide, des conseils et de la surveillance au niveau exigé par la *Loi*.

Dans le dossier ***R-006***, le membre éprouvait des difficultés

dans la gestion des dossiers et la prise en charge des situations. Ses superviseurs ont tenté de l'aider au moyen de rencontres individuelles. Ils l'ont aussi jumelé avec un collègue. Le membre a ensuite été affecté à un nouveau détachement, sous la surveillance de nouveaux superviseurs, pour tenter d'améliorer son rendement. Ses nouveaux superviseurs lui ont fourni de l'aide, notamment en le jumelant avec un mentor pendant 11 quarts de travail et en l'envoyant en patrouille avec d'autres membres. Au final, les superviseurs du membre ont déterminé que son rendement demeurait insatisfaisant.

Le membre s'est vu signifier un avis d'intention de renvoi. Il a demandé qu'une commission révise sa cause. La commission a tenu une audience et a conclu que le membre n'avait pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante. La commission a mis l'accent sur les éléments de preuve indiquant que le membre éprouvait toujours de la difficulté à prendre en charge les situations et à faire preuve d'initiative. En outre, la commission a conclu que le membre avait obtenu suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance et a ordonné son renvoi.

Le membre a interjeté appel de la décision de la commission en faisant valoir que la Gendarmerie n'avait pas déployé suffisamment d'efforts pour l'aider à s'amender.

Le CEE a conclu que de nombreux éléments de preuve montraient que la Gendarmerie avait prodigué suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance au membre. Par exemple, les gestionnaires avaient inscrit des commentaires dans les dossiers électroniques du membre, avaient tenu de nombreuses rencontres avec lui pour discuter de son rendement et lui fournir de la rétroaction, l'avaient jumelé avec plusieurs membres et un mentor pour lui fournir une assistance pratique et l'avaient muté à nouveau détachement. Le CEE a également conclu que la commission n'avait commis aucune erreur manifeste ou dominante dans son appréciation de la preuve pertinente ou dans les conclusions qu'elle avait tirées à la lumière de la preuve. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter l'appel.

Examen des griefs

En vertu de la partie III de l'ancienne *Loi sur la GRC*, un membre peut présenter un grief s'il a subi un préjudice

par suite d'une décision, d'un acte ou d'une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie. Le CEE examine certaines catégories de griefs relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC* pour lesquels les requérants demandent un examen de la décision de niveau I. L'ancien *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.

Bien-fondé du renvoi – le projet « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation »

Cette année, le CEE s'est penché sur des griefs liés au projet de la Gendarmerie intitulé « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation » (le « projet »). Ce projet visait à aplanir rétroactivement les différences dans les indemnités de réinstallation accordées aux membres mutés de 2001 à 2008. Les différences découlaient d'interprétations et d'applications contradictoires de la règle des 40 km s'appliquant aux mutations dont les frais de déménagement étaient payés par la Gendarmerie en vertu du *Programme de réinstallation intégré de la GRC (PRI)*. Plus particulièrement, on appliquait de différentes façons l'exigence selon laquelle un membre était admissible à une mutation dont les frais de déménagement étaient payés par la Gendarmerie si la distance entre sa résidence principale et son nouveau lieu de travail était d'au moins 40 km.

Dans le cadre du projet, certains critères ont été établis pour déterminer si la réinstallation d'un membre pouvait faire l'objet d'une réévaluation. Dans les dossiers ***G-601*** et ***G-602***, chaque requérant a été déclaré inadmissible au projet, mais pour des raisons différentes. Les deux requérants ont contesté ce refus par voie de grief. Après que leur grief a été rejeté au niveau I, ils ont demandé qu'il soit examiné au niveau II. Les griefs ont été renvoyés devant le CEE, qui a évalué s'il avait compétence pour les examiner.

Les catégories de griefs renvoyés devant le CEE pour examen se trouvent à l'article 36 de l'ancien *Règlement de la GRC*. L'alinéa 36d) autorise le CEE à examiner les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, du *PRI*. Par conséquent, il s'agissait de déterminer si les refus contestés par voie de grief se rapportaient à l'interprétation et à l'application du *PRI*.

Le CEE a déclaré que les critères d'admissibilité du projet étaient

fondés sur les exigences du *PRI* et que le projet en soi visait à corriger des erreurs commises auparavant dans la façon dont la GRC avait administré le *PRI*. Toutefois, si le CEE formulait des conclusions sur la question de savoir si les requérants répondaient aux critères d'admissibilité du projet, il n'examinerait pas l'interprétation et l'application du *PRI* par la Gendarmerie, mais plutôt l'interprétation et l'application d'une initiative interne distincte lancée par la Gendarmerie. Par conséquent, les griefs ne pouvaient faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu de l'alinéa 36d) ou de tout autre alinéa de l'article 36, et le CEE n'était pas habilité à examiner les dossiers.

Réinstallation à la retraite – période maximale permise – circonstances médicales exceptionnelles

Le CEE a examiné un grief dans lequel le requérant s'est vu refuser sa demande de prolongation de la période de réinstallation à la retraite malgré la présence de circonstances médicales exceptionnelles. L'arbitre de niveau I a qualifié à bon droit les circonstances du grief comme étant [*Traduction*] « *cruelles et tragiques* ». Bien que le CEE ait conclu que le refus était conforme aux dispositions du *Programme de réinstallation intégré de la GRC (PRI)*, il a proposé une autre façon de régler l'affaire qui permettrait à la Gendarmerie d'aider le requérant financièrement sans contrevenir à la politique.

Dans le dossier ***G-608***, le requérant a indiqué, au moment de prendre sa retraite, qu'il souhaitait exercer son droit à une aide financière pour quitter une province et se réinstaller dans une autre. La Gendarmerie a convenu qu'il était admissible à une réinstallation pendant la période prévue dans la disposition 14.01.4 de la version applicable du *PRI* :

> *Les dispositions de réinstallation à la retraite en vertu du par. 79(1) du* Règlement de la GRC *ne s'appliquent que pour deux années à compter de la date de renvoi du membre. Le coordonnateur ministériel national peut approuver une prolongation d'un an en raison de circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du membre. On n'acceptera aucune autre demande de prolongation après la troisième année. Nota : Seules les circonstances exceptionnelles se*

rapportant à une maladie grave du membre ou d'une personne à sa charge seront prises en considération.

Après que le requérant a pris sa retraite, son épouse s'est mise à éprouver d'importants problèmes de santé nécessitant des examens médicaux échelonnés sur plusieurs années, examens qu'elle préférait passer dans une province. Compte tenu des circonstances médicales exceptionnelles de son épouse, le requérant a obtenu, sur demande, une prolongation d'un an de la période de réinstallation à la retraite. Après que les examens médicaux ont montré que la vie de son épouse n'était plus en danger, le requérant a commencé à chercher une propriété dans l'autre province pour y passer sa retraite. Toutefois, le requérant a appris peu de temps après qu'il souffrait d'une affection mettant sa vie en danger. Il a demandé une autre prolongation de la période de réinstallation à la retraite allant au-delà de la période maximale de trois ans permise par le *PRI*. Le répondant a rejeté la demande au motif qu'il n'était pas autorisé à l'accepter. Le requérant s'est rétabli et, plus de trois ans après avoir pris sa retraite, a payé pour que sa famille déménage. Son épouse est décédée peu après.

Le requérant a contesté le refus du répondant de prolonger la période de réinstallation à la retraite. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief, après quoi le requérant a demandé qu'il soit examiné au niveau II.

Le CEE a conclu que la disposition 14.01.4 du *PRI* interdisait sans équivoque toute prolongation au-delà du troisième anniversaire du départ à la retraite et a recommandé au commissaire de rejeter le grief. Toutefois, le CEE a également indiqué que le commissaire de la GRC pouvait envisager d'examiner si le requérant était admissible à une subvention de la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC pour qu'il se fasse rembourser ses dépenses de réinstallation vérifiables.

Le commissaire a convenu avec le CEE qu'il y avait lieu de rejeter le grief et d'envisager l'octroi d'une subvention de la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC pour permettre le remboursement de dépenses normalement admissibles lors d'une réinstallation à la retraite. Il a ordonné que le répondant transmette les politiques pertinentes au requérant et l'aide à remplir une demande auprès du secrétaire de la Caisse fiduciaire de bienfaisance à la Direction générale.

Liaison et communication

Les activités de liaison et de communication représentent d'importants éléments du travail du CEE. Elles appuient les efforts que déploie le CEE pour favoriser la prise de décisions équitables et transparentes en matière d'emploi et de relations de travail, sensibiliser les membres et les gestionnaires de la GRC aux questions touchant le milieu de travail et promouvoir la responsabilisation et la santé dans le milieu de travail de la GRC.

Publications et information sur le site Web

Le *Communiqué* du CEE présente régulièrement des renseignements à jour, à savoir les résumés des conclusions et recommandations du CEE et les résumés des décisions finales du commissaire de la GRC. Il est distribué aux détachements et aux autres bureaux de la GRC de partout au pays et est affiché sur le site Web du CEE. Deux *Communiqués* ont été publiés et distribués en 2015-2016.

Le site Web du CEE (*www.erc-cee.gc.ca*) contient une vaste base de données qui permet de chercher les résumés des conclusions et recommandations du CEE tout comme les résumés des décisions finales du commissaire de la GRC. Le site Web comprend aussi les articles, les documents de recherche et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés qui font état des principales questions touchant les activités du CEE.

Les renseignements sur le CEE et ses activités peuvent maintenant être consultés sur le site *Canada.ca*. Les renseignements se trouvent sur une nouvelle « page thématique » intitulée *Surveillance et examen indépendants de la GRC*, laquelle fait partie du contenu du « thème » *Services de police, justice et urgences* sur le site *Canada.ca*. La page a été conçue en collaboration avec les partenaires du portefeuille de Sécurité publique Canada. La migration de tout le contenu du site Web actuel du CEE vers le site *Canada.ca* est en cours et devrait être complétée en 2016.

Activités de liaison et de mobilisation

Habituellement, les activités de liaison auprès de la GRC comprennent des séances d'information offertes aux membres de la GRC à la Direction générale, dans les quartiers généraux des divisions et dans les détachements.

En outre, le CEE participe et contribue à la formation offerte par la GRC.

En 2015-2016, la présidente du CEE a visité l'École de la GRC (Division « Dépôt ») à Regina et s'est entretenue avec des officiers supérieurs et des cadets. En janvier 2016, la présidente et des employés du CEE se sont rendus à la Direction générale de la GRC pour offrir une séance d'information et de discussion aux gestionnaires chargés d'assurer le fonctionnement du système de recours de la Gendarmerie dans les différentes divisions de la GRC au pays. Des employés du CEE ont également participé à un examen interne réalisé par la GRC, lequel portait sur la première année de l'administration du système de recours relevant des dispositions législatives en vigueur.

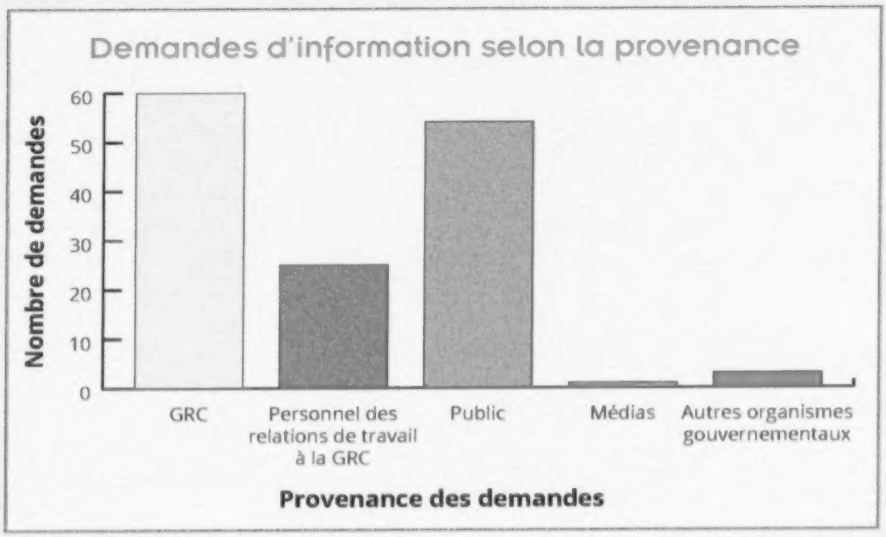
En octobre 2015, le CEE a eu l'occasion de discuter de la surveillance de la police, des processus d'examen indépendant et du programme du CEE avec une délégation de fonctionnaires étrangers pour les aider à élaborer des mécanismes de responsabilisation destinés aux services de police nationaux.

Réponses aux demandes d'information

Le CEE reçoit des demandes d'information au sujet de son programme et de ses activités de la part du public, des médias, d'autres organismes gouvernementaux et de membres de la GRC. En 2015-2016, le CEE a répondu à 143 demandes d'information :

- un peu plus de la moitié des demandes provenaient de la GRC (membres de la GRC, employés des relations de travail à la GRC ou membres retraités) et constituaient principalement des demandes d'information sur l'état d'avancement d'un dossier renvoyé ou sur le rôle du CEE;
- les membres du public constituaient le deuxième groupe de demandeurs en importance et souhaitaient habituellement obtenir de l'information générale sur le programme du CEE.

Le CEE a répondu à presque toutes les demandes dans un délai d'une journée. Lorsque des demandes nécessitaient certaines recherches ou vérifications, la réponse était ensuite fournie dès que possible.



Gestion et planification de l'organisation

À l'instar des grandes organisations, le CEE doit répondre à diverses obligations en matière de responsabilisation, de production de rapports et de gestion, lesquelles sont prévues ou non par les lois. Ces obligations concernent notamment les pouvoirs délégués relatifs aux ressources humaines et aux finances, la gestion de l'information, l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, les communications, l'approvisionnement, les locaux ainsi que les audits et les examens internes.

En 2015-2016, comme au cours des années précédentes, Sécurité publique Canada a offert une vaste gamme d'infrastructures et de mesures de soutien à l'appui des services du CEE en vertu d'un protocole d'entente. Le CEE a également bénéficié de l'aide et des conseils des communautés des organisations de petite taille et des tribunaux administratifs.

Une nouvelle version de la Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) a été établie et sera prise en considération dans les rapports sur le budget des dépenses du CEE, le premier étant le Rapport sur les plans et les priorités de 2016-2017. Les modifications apportées à la SGRR appuient les efforts

du CEE axés sur les résultats et l'amélioration continue.

Le CEE a communiqué de l'information à d'autres organismes et ministères fédéraux sur les principaux éléments de son Initiative sur le traitement des dossiers à examiner, et ce, par l'entremise de l'initiative de modernisation des processus opérationnels dirigée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui s'inscrit dans les activités d'Objectif 2020.

PARTIE III – Perspectives opérationnelles

Au cours des années à venir, le CEE sera confronté à d'importants défis sur le plan opérationnel. En 2015-2016, notre arriéré de dossiers a augmenté considérablement et nous prévoyons qu'il augmentera encore davantage au fur et à mesure que nous recevrons à la fois des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et ceux relevant des dispositions législatives en vigueur au cours des prochaines années. Les retards éventuels dans la présentation des conclusions et des recommandations du CEE représentent un risque important pour l'intégrité du programme du CEE.

La préservation de l'intégrité du programme d'examen d'appels constituera le principal défi du CEE sur le plan de la gestion

À la fin de l'exercice 2015-2016, la charge de travail totale du CEE – soit les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et ceux relevant des dispositions législatives en vigueur – s'élevait à 130 dossiers, ce qui représente une hausse de 100 % par rapport aux 65 dossiers à la fin de l'exercice 2014-2015. Cette hausse s'explique principalement par le fait que la GRC a renvoyé un nombre exceptionnellement élevé de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (81) au cours de l'année.

En outre, le nombre de dossiers qui seront renvoyés devant le CEE au cours des prochaines années devrait doubler par rapport au nombre de dossiers qu'il recevait habituellement. Par le passé, le CEE recevait environ 35 dossiers par année en moyenne (tous des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives). Ce nombre s'élèvera à environ 80 dossiers par année, lesquels comprendront aussi bien les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives que ceux relevant des dispositions législatives en vigueur. Ce volume de dossiers devrait se maintenir au cours des cinq prochaines années environ, jusqu'à ce que tous les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives soient traités à la Gendarmerie.

L'augmentation du nombre de dossiers renvoyés devant le CEE a engendré des pressions opérationnelles au

sein de l'organisation à la fin de l'exercice 2015-2016. Les retards dans le traitement des dossiers – qui dépassent déjà le seuil acceptable – ont commencé à s'accumuler. D'après les estimations actuelles, le délai habituel de deux ou trois ans pour traiter les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives pourrait doubler. De même, le délai de plusieurs mois pour traiter les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur, qui s'appliquait en 2015-2016, pourrait augmenter d'une année, et ce, année après année. Le CEE collabore avec la GRC pour revoir les prévisions en vue de renforcer les processus de gestion et de planification.

Pour s'acquitter de son mandat, le CEE doit impérativement examiner les dossiers qui lui sont renvoyés en temps opportun. Le CEE continuera à axer ses efforts sur l'amélioration et l'efficience de son programme. Toutefois, il est évident que les améliorations apportées ne suffiront pas, en soi, à alléger les pressions découlant de la charge de travail actuelle et de la hausse prévue du nombre de dossiers qui lui seront renvoyés au cours des années à venir.

Les pratiques d'examen des dossiers du CEE sont surveillées, évaluées et ajustées pour en améliorer le rendement et en accroître constamment l'efficacité

En 2014-2015, le CEE a mis en œuvre l'Initiative sur le traitement des dossiers à examiner pour améliorer ses pratiques d'examen des dossiers et en accroître l'efficience. Cette initiative se poursuit et a connu du succès jusqu'à présent. Au cours des deux derniers exercices, le nombre moyen de dossiers traités par le CEE (34 dossiers traités par année) a augmenté comparativement au nombre de dossiers traités par le passé (28 dossiers traités par année). Le CEE a atteint ce résultat tout en gérant la transition vers les activités découlant des nouvelles dispositions législatives et en continuant à recevoir des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.

En général, le CEE traite les dossiers selon l'ordre dans lequel il les reçoit, et ce, par souci de justice et d'équité. Toutefois, le CEE a accordé la priorité à certains dossiers pour être plus efficace et tenir compte des différentes répercussions que

les retards du CEE occasionnent aux membres concernés et à l'organisation (p. ex., dans les dossiers disciplinaires où la peine imposée serait le congédiement, dans les dossiers de licenciement ou ceux dans lesquels le membre a cessé de recevoir sa solde et ses indemnités). De plus, le CEE a accordé la priorité aux dossiers soulevant des questions préliminaires (p. ex., questions relatives au respect des délais ou au bien-fondé du renvoi devant le CEE). Ces dossiers peuvent souvent être traités rapidement et il importe de les renvoyer à la GRC pour qu'ils progressent efficacement dans le processus interne de la GRC.

Le CEE continue d'élaborer son cadre en vue d'établir un ordre de priorité parmi les dossiers qu'il examine, et ce, en tenant notamment compte du fait que les peines imposées dans le cadre des dispositions législatives en vigueur s'appliquent immédiatement aux membres (elles ne sont pas mises en suspens en attendant l'issue de l'appel, comme c'est le cas dans les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives).

Au cours de l'exercice 2015-2016, nous avons apporté plusieurs modifications aux pratiques d'examen des dossiers et aux méthodes de gestion connexes. Nous avons notamment simplifié les processus pour qu'ils soient adaptés en fonction de différents types de dossiers. En outre, nous avons établi des délais de traitement des dossiers et les avons revus. Au cours de l'exercice 2016-2017, nous réaliserons d'autres projets pour améliorer nos résultats, notamment en profitant des possibilités de regrouper des dossiers semblables que nous pourrions examiner simultanément de manière efficace au lieu de les examiner séparément. En établissant des priorités parmi les dossiers, le CEE demeure conscient des répercussions possibles sur les principes de justice et d'équité.

Le CEE établira des normes de service et présentera des rapports publics à leur sujet

Le CEE s'est engagé à ce que les normes de service assorties de délais d'examen des dossiers soient établies en fonction des renseignements les plus fiables et les plus complets à sa disposition. Dans cette optique, le CEE a déterminé qu'à la fin de l'exercice 2016-2017, il aura établi les premières normes de service assorties de délais d'examen des dossiers et

présenté des rapports publics à leur sujet. Nous prévoyons qu'à la fin de l'exercice 2016-2017, ces normes reposeront sur une bonne compréhension de la nature et de la complexité des dossiers que le CEE recevra au cours des années à venir. Ces normes, qui seront élaborées aussi bien pour les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur que pour ceux relevant des anciennes dispositions législatives, constitueront un précieux outil de responsabilisation et de gestion du programme.

ANNEXE A
Liste des lois, des règlements et des consignes

Lois

Loi sur la GRC
Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada

Règlements

En vertu de la *Loi sur la GRC* (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)
Règlement de la GRC (DORS/2014-281)
Règlement prévoyant le serment du secret (DORS/2014-280)
Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/84-886)
Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC (DORS/88-313)
Règlement sur la sécurité et la confidentialité des renseignements au sein du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/88-397)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (avant le 28 novembre 2014)
Règlement de la GRC (DORS/88-361)

Consignes du commissaire (liste non exhaustive)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)
Consignes du commissaire (déontologie) (DORS/2014-291)
Consignes du commissaire (exigences d'emploi) (DORS/2014-292)
Consignes du commissaire (administration générale) (DORS/2014-293)
Consignes du commissaire (griefs et appels) (DORS/2014-289)
Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) (DORS/2014-290)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (avant le 28 novembre 2014)
Consignes du commissaire (griefs) [Abrogé] (DORS/2003-181)
Consignes de 1997 du commissaire (représentation) [Abrogé] (DORS/97-399)
Consignes du commissaire (mesures disciplinaires) [Abrogé] (DORS/88-362)
Consignes du commissaire (procédure de révision de la classification des membres) (DORS/2001-248)
Consignes du commissaire (pratique et procédure) [Abrogé] (DORS/88-367)
Consignes du commissaire (qualités requises) [Abrogé] (DORS/88-366)
Consignes du commissaire (règlement des différends en matière de promotions et d'exigences de postes) [Abrogé] (DORS/2000-141)

ANNEXE B
Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2015-2016

Loi sur la GRC en vigueur

Appels en matière de déontologie

N° de dossier du CEE	**Objet de l'appel (article du *code de déontologie*)/principales questions**	**Conclusions et recommandations du CEE**
C-001	Utilisation interdite des biens et du matériel fournis par l'État (art. 4.6); omission de rendre compte d'éléments en temps opportun, de manière exacte et détaillée (art. 8.1); omission d'obéir à des ordres légitimes (art. 3.3). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel. Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la *Loi*.
C-002	Conduite déshonorante – maniement inapproprié d'armes à feu (art. 7.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel. Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la *Loi*.

C-003	Faire des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un autre membre de la Gendarmerie relativement à une enquête (art. 8.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel. Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la *Loi*.
C-004	Tenir des propos vulgaires, offensants et sexistes en présence d'autres membres (art. 2.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel. Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la *Loi*.
C-005	Conduite déshonorante – conduire un véhicule de police d'une façon dangereuse pour le public, ce qui a causé une collision (art. 7.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel. Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la *Loi*.

C-006	Conduite déshonorante – comportement inapproprié en dehors des heures de travail (art. 7.1). Imposition d'une confiscation de la solde. Appel interjeté contre la conclusion d'inconduite et la mesure disciplinaire imposée. Caractère suffisant des motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire. Critère approprié pour établir la conduite déshonorante. Proportionnalité de la mesure disciplinaire imposée.	Puisque la décision de l'autorité disciplinaire n'est pas suffisamment motivée, accueillir l'appel interjeté contre la conclusion d'inconduite. Recommander au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que l'allégation est établie (conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi*). Confirmer la mesure disciplinaire imposée.
C-007	Faire des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un supérieur (art. 8.1). Imposition de plusieurs mesures disciplinaires, dont la confiscation de 10 jours de solde. Appel interjeté contre la conclusion d'inconduite et les mesures disciplinaires imposées. Caractère suffisant des motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire. L'autorité disciplinaire a tenu compte de facteurs aggravants non pertinents pour déterminer les mesures disciplinaires. La question de savoir si les mesures disciplinaires imposées étaient proportionnelles à la gravité de l'inconduite.	Puisque la décision de l'autorité disciplinaire n'est pas suffisamment motivée, accueillir l'appel interjeté contre la conclusion d'inconduite. Recommander au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que les allégations sont établies (conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi*). Accueillir l'appel interjeté contre la confiscation de 10 jours de solde. Imposer une confiscation de trois à sept jours de solde pour les deux allégations, conformément aux lignes directrices publiées de la Gendarmerie. Confirmer les autres mesures disciplinaires imposées.

C-008	Conduite déshonorante – allégations de déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un supérieur. Imposition de plusieurs mesures disciplinaires, dont la confiscation de cinq jours de solde. Appel interjeté contre les conclusions selon lesquelles les allégations étaient établies et contre les mesures disciplinaires imposées. Insuffisance/absence de motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire.	Puisque la décision de l'autorité disciplinaire n'est pas suffisamment motivée, accueillir l'appel interjeté contre les conclusions de conduite déshonorante. Recommander au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que les allégations de conduite déshonorante n'ont pas été établies (conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi*). Annuler toutes les mesures disciplinaires.
C-009	Omission d'agir avec intégrité, équité et impartialité, abus ou compromission d'autorité, de pouvoir ou de position (art. 3.2); faire preuve de harcèlement (art. 2.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel. Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la *Loi*.

Autres appels

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
NC-001	Appel de la décision de cesser le versement de la solde et des indemnités du membre pendant que celui-ci est suspendu de ses fonctions puisqu'il est soupçonné d'avoir commis des actes criminels. Norme de preuve requise pour conclure qu'un membre était « manifestement impliqué » dans l'inconduite reprochée.	Accueillir l'appel. L'intimée a commis une erreur de droit en n'appliquant pas la norme de preuve de la « prépondérance des probabilités ». Toutefois, il n'y a pas suffisamment de preuve pour établir, selon la prépondérance des probabilités, que le membre était manifestement impliqué dans l'inconduite reprochée. Par conséquent, l'affaire doit être renvoyée à l'intimée pour qu'elle rende une nouvelle décision en appliquant la bonne norme de preuve.
NC-002	Appel de la décision de rejeter la plainte de harcèlement au motif qu'elle a été déposée après l'expiration du délai d'un an.	Rejeter l'appel. La plainte a été déposée après l'expiration du délai. Il n'y a aucune circonstance exceptionnelle justifiant la prolongation du délai.
NC-003	Appel de la décision de rejeter la plainte de harcèlement au motif qu'elle a été déposée après l'expiration du délai d'un an.	Rejeter l'appel. La plainte a été déposée après l'expiration du délai. Aucune circonstance exceptionnelle ne justifie la prolongation du délai.

Ancienne *Loi sur la GRC*

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
D-127	Comportement scandaleux – en état d'ébriété en public en dehors des heures de travail. Appel interjeté par le membre contre la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle l'allégation était établie. Équité procédurale – la question de savoir si le comité d'arbitrage a violé le droit du membre d'être entendu en ne lui donnant pas toute la latitude de présenter des observations concernant l'allégation.	Accueillir l'appel. Le comité d'arbitrage a violé le droit du membre d'être entendu. Recommander au commissaire d'obtenir des observations écrites sur l'allégation de la part des parties et de rendre ensuite la conclusion sur l'allégation que, selon lui, le comité d'arbitrage aurait dû rendre (conformément à l'alinéa 45.16(2)c) de la *Loi*).
D-128	Comportement scandaleux – vol à l'étalage en dehors des heures de travail. Véracité de l'allégation reconnue. Appel interjeté par le membre contre la peine imposée : l'ordre de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié. La question de savoir si le comité d'arbitrage a commis une erreur en rejetant le témoignage d'expert d'une psychologue, en rendant des conclusions de fait non fondées, en appréciant incorrectement les facteurs atténuants ou en ne tenant pas compte du principe de la parité des peines.	Rejeter l'appel. Le comité d'arbitrage a exposé clairement les raisons pour lesquelles il rejetait le témoignage d'expert et n'a commis aucune erreur à cet égard. Le comité d'arbitrage n'a commis aucune erreur manifeste et dominante dans l'évaluation de la preuve, l'appréciation des facteurs atténuants ou l'imposition de la peine.

D-129	Comportement scandaleux – conduite avec facultés affaiblies en dehors des heures de travail. Appel interjeté par l'officier compétent. Le comité d'arbitrage a écarté des éléments de preuve après avoir conclu que les droits du membre garantis par la *Charte* avaient été violés. Le comité d'arbitrage a aussi conclu qu'aucun signe n'indiquait que le membre avait les facultés affaiblies et que le comportement de celui-ci n'était pas scandaleux. L'allégation n'a pas été établie. Appel interjeté contre les conclusions du comité d'arbitrage selon lesquelles : - il avait compétence pour entendre et trancher des questions relatives à la *Charte* ainsi que pour accorder des réparations; - les autres éléments de preuve ne permettaient pas d'établir l'allégation.	Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage. Les comités d'arbitrage sont des tribunaux habilités à accorder des réparations fondées sur la *Charte* et peuvent écarter des éléments de preuve. Le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur en décidant d'écarter des éléments de preuve ou en concluant que l'allégation n'était pas établie à la lumière des autres éléments de preuve.

Appels de décisions de commissions de licenciement et de rétrogradation

N° de dossier du CEE	**Objet de l'appel/principales questions**	**Conclusions et recommandations du CEE**
R-006	Appel interjeté par le membre contre la décision de le renvoyer au motif qu'il n'exerçait pas ses fonctions de façon satisfaisante. La question de savoir si la Gendarmerie a rempli son obligation de prodiguer suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance au membre.	Rejeter l'appel. La Gendarmerie a rempli son obligation.

Examen de décisions concernant des griefs

N° de dossier du CEE	Objet du grief/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-601	Décision selon laquelle la réinstallation de la requérante à ses frais en 2007 ne pouvait faire l'objet d'une réévaluation dans le cadre du projet de la Gendarmerie intitulé « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation » (le « projet »). La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief. La décision du répondant concernait l'interprétation et l'application des critères d'admissibilité du projet, et non du *Programme de réinstallation intégré de la GRC*. Le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.
G-602	Décision selon laquelle la réinstallation du requérant à ses frais en 2000 ne pouvait faire l'objet d'une réévaluation dans le cadre du projet de la Gendarmerie intitulé « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation » (le « projet »). La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief. La décision du répondant concernait l'interprétation et l'application des critères d'admissibilité du projet, et non du *Programme de réinstallation intégré de la GRC*. Le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.
G-603	Avis d'intention de renvoi en raison d'une incapacité physique ou mentale. La question de savoir si le membre a qualité pour présenter un grief.	Rejeter le grief. Le membre n'a pas qualité pour présenter un grief étant donné que les mesures provisoires du processus de renvoi pour raisons médicales ne peuvent être contestées par voie de grief.

G-604	Refus de rembourser les frais de transport par avion occasionnés lors d'une réinstallation. Les vols pour le voyage à la recherche d'un logement de l'épouse et le voyage des personnes à charge au nouveau lieu de travail n'ont pas été réservés à l'aide du service de voyage retenu par le gouvernement (SVRG). La question de savoir si le refus était conforme au *Programme de réinstallation intégré de la GRC* (*PRI*).	Accueillir le grief. Rembourser au requérant les frais de transport par avion des membres de sa famille. Des circonstances exceptionnelles ont empêché le requérant d'utiliser le SVRG. Les frais de transport par avion correspondaient à la portée du *PRI*.
G-605	Refus de rembourser les frais de réinstallation. Frais payés pour l'annulation d'un voyage de fin d'études secondaires d'une personne à charge. La question de savoir si le refus était conforme au *Programme de réinstallation intégré de la GRC* (*PRI*).	Rejeter le grief. Ces frais ne représentaient pas des frais accessoires de réinstallation au titre du *PRI* et aucune circonstance exceptionnelle ne justifiait un remboursement.
G-606	Décision de traiter la demande d'aide au titre des voyages pour vacances (AVV) du requérant à un taux particulier. La question de savoir si la décision était conforme aux taux publiés par le Conseil du Trésor en vertu de sa *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* (*DPILE*).	Rejeter le grief. La *DPILE* a été appliquée correctement.
G-607	Processus administratif de renvoi pour raisons médicales. La question de savoir si l'arbitre de niveau I avait compétence pour trancher l'affaire. La question de savoir si l'arbitre a manqué à l'équité procédurale. La question de savoir si le grief a été présenté dans le délai imparti.	Rejeter le grief. L'arbitre de niveau I avait compétence et n'a pas manqué à l'équité procédurale. Le délai n'a pas été respecté.

G-608	Indemnités de réinstallation à la retraite. Rejet de la demande présentée par le requérant pour obtenir une deuxième prolongation de la période de réinstallation à la retraite allant au-delà de la période maximale permise par le *Programme de réinstallation intégré de la GRC (PRI)*. La question de savoir si des circonstances médicales exceptionnelles justifiaient une prolongation de la période.	Rejeter le grief. Le *PRI* a été appliqué comme il se doit. Le commissaire pourrait envisager d'examiner si le requérant est admissible à une subvention de la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC pour qu'il se fasse rembourser ses dépenses de réinstallation vérifiables.
G-609	Refus d'accorder une indemnité de mutation prévue dans le *Programme de réinstallation intégré de la GRC*. Délai – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 30 jours suivant celui où le requérant savait ou aurait dû savoir qu'il avait subi un préjudice.	Rejeter le grief. Le délai n'a pas été respecté.
G-610	Rejet de la demande présentée par le requérant pour obtenir une indemnité d'hébergement dans un logement particulier à titre rétroactif. La question de savoir si le grief a été présenté dans le délai imparti.	Accueillir le grief. Le délai a été respecté. Renvoyer le grief au niveau I pour qu'il soit examiné sur le fond.
G-611	Rejet d'une demande de remboursement de frais de transport quotidien. La question de savoir si les frais pouvaient être remboursés en vertu d'une quelconque politique.	Rejeter le grief. La décision était conforme aux politiques; le *Programme de réinstallation intégré de la GRC* ne s'applique pas; les frais ne peuvent être remboursés en vertu de la *Directive sur les voyages de la GRC* ou de la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte*.

G-612	Rejet d'une demande d'aide au titre des voyages pour vacances (AVV). La question de savoir si la demande a été présentée à l'intérieur du délai prévu dans la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* (*DPILE*).	Rejeter le grief. La *DPILE* a été appliquée comme il se doit. La demande d'AVV n'a pas été présentée dans le délai imparti. Il incombe au requérant de se familiariser avec la *DPILE*. Proposer au commissaire de veiller à ce que les membres soient bien informés des indemnités et des prestations prévues dans la *DPILE* et à ce que les membres concernés reçoivent la trousse d'information complète dont il est question dans la *DPILE*.
G-613	Prime de bilinguisme. Délai – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 30 jours suivant celui où le requérant savait ou aurait dû savoir qu'il avait subi un préjudice. Les droits linguistiques des répondants.	Rejeter le grief. Le délai n'a pas été respecté. Proposer au commissaire de rappeler au Bureau de coordination des griefs qu'il doit respecter les droits relatifs aux langues officielles des deux parties.

ANNEXE C
Personnel et coordonnées

Le personnel en 2015-2016*

Josh Brull, avocat
Jamie Deacon, directeur exécutif
Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services corporatifs
Martin Griffin, avocat
Jill Gunn, avocate
Jonathan Haig, agent administratif
Caroline Verner, avocate
Elizabeth M. Walker, présidente

* y compris les employés détachés et ceux nommés pour une période déterminée

Coordonnées

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca